

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses memanusiakan manusia melalui pengembangan seluruh potensi yang dimiliki peserta didik secara optimal. Dalam perspektif filsafat pendidikan, proses pendidikan tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, pengembangan kemampuan berpikir, serta penumbuhan nilai-nilai kemanusiaan. Guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Kinerja pendidik merupakan unsur fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah karena berkaitan langsung dengan mutu proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pendidik merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Upaya peningkatan kinerja pendidik memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem pendidikan nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Undang-undang tersebut juga menekankan bahwa guru berkewajiban mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas profesionalnya. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Pendidikan menegaskan bahwa peningkatan mutu pembelajaran disatuan pendidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Dalam konteks tersebut, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan, pengembangan profesional, serta pemberian motivasi kepada guru guna meningkatkan kinerja pendidik di sekolah.

Secara sosiologis, perubahan dinamika masyarakat menuntut peningkatan kualitas pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan perkembangan zaman. Masyarakat modern membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan perkembangan teknologi. Kondisi tersebut menuntut guru untuk memiliki kinerja profesional yang tinggi dalam mengelola proses pembelajaran. Namun demikian, realitas sosial menunjukkan bahwa kinerja guru diberbagai satuan pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang berkaitan dengan motivasi kerja, dukungan kepemimpinan sekolah, maupun budaya kerja organisasi. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara teoretis, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Ryan dan Deci (2020:72) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru berperan penting dalam membentuk komitmen profesional, kreativitas pembelajaran, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas mengajar. Skaalvik dan Skaalvik (2022:215) menegaskan bahwa guru yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih baik serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, penelitian Suharto (2021:97) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 41% terhadap variasi kinerja pendidik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kompetensi profesional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang merupakan faktor motivator yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja (Herzberg, 2023:118).

Dalam lingkungan sekolah, faktor-faktor tersebut sangat berkaitan dengan kebijakan serta strategi kepemimpinan kepala sekolah. Hallinger (2021:59) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai instructional leader

memiliki peran penting dalam membina guru, memberikan dukungan profesional, serta menciptakan budaya sekolah yang mendorong peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020:38) menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi dan komitmen kerja.

Meskipun berbagai teori menekankan pentingnya motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kondisi empiris menunjukkan bahwa kinerja pendidik di Indonesia masih belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan laporan evaluasi kinerja guru yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia diketahui bahwa pada tahun 2024 hanya 18% guru yang mencapai kategori kinerja “sangat baik”, sementara 40% berada pada kategori “baik”, dan 42% berada pada kategori “cukup” dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar (Kemendikbudristek, 2024:56). Temuan tersebut sejalan dengan laporan World Bank yang menyebutkan bahwa rendahnya efektivitas pembelajaran di Sekolah Dasar di Indonesia berkaitan erat dengan kinerja dan motivasi guru. World Bank (2023:44) mencatat bahwa lemahnya keterlibatan guru dalam pembelajaran aktif serta terbatasnya inovasi pedagogik menjadi salah satu penyebab terjadinya learning loss pascapandemi.

Kondisi nasional tersebut juga tercermin pada konteks lokal penelitian ini. Berdasarkan data evaluasi kinerja pendidik di SDN se-Gugus

IV Kecamatan Sodonghilir Tahun Ajaran 2023/2024 diketahui bahwa sebagian guru masih berada pada kategori kinerja sedang.

Tabel 1.1
Data Empiris Kinerja Guru di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

No.	Kategori Kinerja Pendidik	Jumlah Guru	Presentase (%)
1.	Sangat Baik	5	20 [^] %
2.	Baik	11	45%
3.	Cukup	9	35%
4.	Jumlah	25	100%

Sumber: Dokumen Evaluasi Kinerja Guru SDN se-Gugus IV
Kecamatan Sodonghilir (2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat 35% guru yang berada pada kategori kinerja cukup sehingga memerlukan pembinaan dan dukungan kepemimpinan sekolah secara lebih intensif.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak menekankan pada aspek hubungan statistik antara motivasi dan kinerja guru, serta belum banyak mengkaji secara mendalam bagaimana strategi motivasi kepala sekolah dirancang dan diimplementasikan dalam konteks kepemimpinan sekolah. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik pada konteks sekolah dasar di wilayah kecamatan, khususnya melalui pendekatan kualitatif yang menekankan pada pemahaman proses dan dinamika kepemimpinan, masih relatif terbatas.

Penelitian ini mengkaji strategi motivasi kepala sekolah tidak hanya sebagai konsep kepemimpinan yang bersifat normatif, tetapi sebagai praktik kepemimpinan yang diimplementasikan secara nyata dalam pengelolaan sekolah dasar. Kajian ini menempatkan strategi motivasi kepala sekolah sebagai proses kepemimpinan yang mencakup berbagai tindakan manajerial dan pedagogis, seperti pemberian penghargaan, dukungan terhadap pengembangan profesional guru, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah. Berbagai strategi tersebut dipandang memiliki peran penting dalam menumbuhkan motivasi kerja, memperkuat komitmen profesional, serta mendorong peningkatan kinerja pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif. Penelitian ini juga difokuskan pada konteks sekolah dasar dalam lingkup gugus sekolah di tingkat kecamatan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana strategi motivasi kepala sekolah dirancang dan diimplementasikan dalam lingkungan kerja yang bersifat kolaboratif antar sekolah dasar dalam satu gugus. Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru pada lingkungan sekolah dasar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai strategi motivasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja pendidik memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan. Penelitian ini penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi motivasi kepala sekolah

dirancang, dilaksanakan, dan dimaknai oleh pendidik, serta bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan serta memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah dalam merancang strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pendidik dan mutu pembelajaran di sekolah dasar.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengkajian secara mendalam mengenai strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir. Fokus penelitian diarahkan pada proses, bentuk, serta makna strategi motivasi yang dijalankan dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak peningkatan kualitas kinerja pendidik.

Secara lebih spesifik, fokus penelitian ini mencakup beberapa aspek berikut:

1. Perencanaan strategi motivasi kepala sekolah, yaitu bagaimana kepala sekolah merancang dan menetapkan kebijakan serta program yang bertujuan untuk menumbuhkan motivasi kerja pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
2. Pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah, meliputi berbagai bentuk tindakan kepala sekolah dalam memotivasi pendidik, seperti

pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, pembinaan profesional, komunikasi interpersonal, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif.

3. Respon dan persepsi pendidik terhadap strategi motivasi kepala sekolah, yaitu bagaimana pendidik memaknai, merasakan, dan merespons strategi motivasi yang diterapkan, serta pengaruhnya terhadap semangat kerja dan komitmen profesional.
4. Dampak strategi motivasi kepala sekolah terhadap kinerja pendidik, yang tercermin dalam peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kedisiplinan dan tanggung jawab profesional pendidik.

Fokus penelitian ini ditetapkan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di sekolah dasar.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fokus kajian, dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan strategi motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir?

2. Bagaimana pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir?
3. Bagaimana persepsi dan respons pendidik terhadap strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir?
4. Bagaimana dampak penerapan strategi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perencanaan strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.
2. Menganalisis pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.

3. Menggali persepsi dan respons pendidik terhadap strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.
4. Mengkaji dampak strategi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan, khususnya terkait strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan dan kepemimpinan sekolah, khususnya yang berkaitan dengan strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai implementasi teori motivasi dan kepemimpinan pendidikan dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan pendekatan dan konteks yang berbeda.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan acuan dalam merancang serta menerapkan strategi motivasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pendidik. Temuan penelitian ini dapat membantu kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru, serta mengoptimalkan peran kepemimpinan sebagai motivator dan penggerak peningkatan mutu sekolah.

b. Bagi Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pendidik mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja profesional. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pendidik untuk lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai program sekolah serta meningkatkan komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan dan program sekolah yang berorientasi pada peningkatan kinerja pendidik dan penguatan budaya kerja positif di lingkungan sekolah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji strategi motivasi kepala sekolah atau topik kepemimpinan pendidikan lainnya. Temuan penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan pendekatan, metode, dan konteks yang lebih luas.